

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Jacques Anderson,

plaignant,

et

IMTT-Québec Inc.,

intimée.

Dossier du Conseil : 27575-C

Référence neutre : 2011 CCRI 606

Le 26 septembre 2011

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de M^e Claude Roy, Vice-président, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres. Une téléconférence de gestion de l'affaire a été tenue le 18 septembre 2009, et des audiences ont eu lieu à Québec (Québec), du 20 au 22 janvier, du 28 au 30 avril et les 2 et 3 juin 2010.

Ont comparu

M^e Marius Ménard, pour M. Jacques Anderson;

M^e Christian R. Drolet, pour IMTT-Québec Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Claude Roy, Vice-président.

I – Nature de la plainte

[1] Le 18 juin 2009, M. Jacques Anderson (le plaignant) a déposé une plainte alléguant violation des articles 133 et 147 du *Code canadien du travail (Partie II – Santé et sécurité au travail)* (le *Code*) par IMTT-Québec Inc. (l'intimée ou IMTT). Il invoque qu'il a été suspendu le 1^{er} avril 2009 et congédié le 2 avril 2009 pour avoir dénoncé à diverses autorités compétentes une situation dangereuse sur les lieux de travail de IMTT à Québec. Il demande l'annulation de ces mesures disciplinaires, sa réintégration ainsi que le paiement du salaire perdu et de tous les avantages sociaux liés à son emploi. Il réclame également le paiement d'une somme de 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts pour les préjudices moraux qu'il a subis.

[2] Lors des audiences qui ont duré huit jours, le plaignant a fait entendre sept témoins et l'employeur en a fait entendre cinq. Le plaignant a expliqué les faits et circonstances entourant sa suspension et son congédiement et a fait témoigner des employés ainsi qu'un témoin indépendant au soutien de ses prétentions. Pour sa part, l'intimée a démontré, au moyen de témoignages donnés par ses témoins, les raisons qui ont motivé les mesures disciplinaires imposées au plaignant.

II – Contexte et faits

[3] Le plaignant est ingénieur de formation. Il travaille chez IMTT depuis le 1^{er} octobre 2007. L'intimée est une multinationale spécialisée dans l'entreposage et la manipulation de produits chimiques et pétroliers. Elle exploite son entreprise à Québec, son plus important terminal d'entreposage en vrac du Canada desservant l'Amérique du Nord.

[4] Le plaignant est embauché comme directeur de la construction et de l'entretien. En novembre 2007, il se voit attribuer le poste de directeur support-technique à la suite du départ de M. Pierre Pelletier, lequel reviendra subséquemment chez l'employeur. À ce titre, il est responsable du programme ISO 9000, du plan de mesure d'urgence ainsi que des volets énergie et automation-informatique. L'ingénieur, M. Claude Dion, est alors embauché à titre de directeur de l'entretien en remplacement du plaignant. En février 2008, la directrice-adjointe responsable de la

santé et de la sécurité quitte son emploi et est remplacée par M. Frédéric Perron, technicien et employé syndiqué.

[5] Le 16 juin 2008, M. Michel Lord est embauché à titre de directeur du terminal en remplacement de M. Jacques Huot qui devient directeur de la construction et des projets majeurs jusqu'à son départ en janvier 2009. En juin 2008, le plaignant voit ses tâches augmentées par l'ajout de nouvelles responsabilités, soit celles de l'environnement et de la santé et la sécurité. Quant aux responsabilités de l'automation-informatique, celles-ci sont confiées en plus à M. Claude Dion.

[6] En janvier 2009, à la suite du départ de M. Jacques Huot, M. Pierre Pelletier revient au service de l'intimée à titre de directeur de l'entretien en remplacement de M. Claude Dion, qui obtient le poste de directeur au service de soutien et devient responsable de la construction et des projets majeurs. M. Pelletier se voit alors ajouter à ses responsabilités celle de l'environnement à la place du plaignant. Ce dernier est par la suite suspendu le 1^{er} avril 2009 puis congédié le 2 avril 2009.

[7] Telle est donc la situation qui existe par suite de la réattribution de certaines responsabilités à des postes de cadres de l'entreprise effectuée entre l'embauche du plaignant et son congédiement.

[8] Selon son témoignage, le plaignant exécute son travail très consciencieusement, mais il fait l'objet d'un zèle et d'une surveillance de ses collègues-cadres qui conduit à un climat de travail très malsain au sein de l'entreprise. Dès son arrivée en juin 2008, M. Lord constate ce problème et voit la situation se dégrader entre le plaignant et M. Claude Dion à un point tel qu'en novembre 2008, il a eu l'impression de diriger une maternelle. Il est informé d'un problème concernant le plaignant par M. Richard Fisette, directeur de l'entreprise américaine de l'intimée située à Bayonne, au New Jersey, mais, tel que l'a déclaré ce dernier à l'audience, il voulait que M. Lord se fasse lui-même une opinion de M. Anderson.

[9] L'intimée tient une réunion de coordination tous les matins à 8 h 30. On discute et planifie les activités sur le site d'entreposage, tant en ce qui concerne le travail quotidien que pour les travaux de construction ou de rénovation afin que chacun des responsables sache ce qui se passe au cours de la journée. Chaque lundi à 10 h, l'intimée tient également une réunion de tous les directeurs pour

faire le suivi hebdomadaire et mensuel des activités.

[10] Dans son témoignage, le plaignant explique qu'il a voulu faire ressortir les faiblesses des directeurs avec qui il travaille en ce qui concerne la santé et la sécurité sur le site de l'entreprise, ce qui a conduit à des relations interpersonnelles très acrimonieuses entre les cadres. Ses dénonciations font suite, selon ses dires, à une multitude d'erreurs, d'omissions ou de négligences commises par des directeurs qui auraient pu mettre en danger la sécurité de tous les travailleurs du terminal.

[11] Le premier incident auquel fait référence le plaignant concerne un incendie qui est survenu le 19 décembre 2007 lors de travaux de soudure exécutés par un entrepreneur sur une conduite d'essence. Cette conduite devait être vidée et cadenassée, mais le service des opérations a effectué au moment des travaux un transfert d'essence, ce qui a entraîné des blessures à un employé, ainsi que des dommages aux installations et à l'environnement. Cet incident marque le début des reproches du plaignant à l'endroit du directeur responsable de délivrer les permis de travail et du directeur responsable des opérations. Cet événement a conduit à la mise en place des rencontres de coordination quotidiennes et à la révision de la procédure d'exécution des travaux.

[12] Le second incident est survenu le 14 novembre 2008. Un câble chauffant laissé en marche a fait éclater sur une conduite les joints d'étanchéité, ce qui a occasionné un important déversement d'essence. Le plaignant attribue à M. Jacques Huot la responsabilité du câble chauffant demeuré en marche sur la conduite et il reproche au directeur, M. Lord, d'être intervenu pour maquiller les échantillons et pour faire remplir l'excavation sans faire de constat de contamination environnementale. Le plaignant a transmis au ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs un rapport d'urgence environnementale le 24 décembre 2008.

[13] Le 20 novembre 2008, un troisième incident est survenu. Un déversement d'essence s'est produit en raison de travaux de soudure exécutés par un entrepreneur sur une conduite d'essence qui aurait dû être vide alors qu'elle ne l'était pas. Le plaignant constate que le permis de travail préparé par M. Jacques Huot comporte des lacunes. D'ailleurs, ce dernier quitte IMTT au début de 2009.

[14] Un quatrième incident se produit vers le 17 mars 2009, au moment où l'entrepreneur, Montage d'acier International (MDI), exécute le contrat de l'installation d'une membrane et d'un nouveau plancher dans le réservoir numéro un. Le plaignant, ayant tenu compte du fait que le travail doit être exécuté en espace clos et vu la hauteur de la structure, décide qu'une analyse sécuritaire des tâches (AST) doit être faite par IMTT à titre de maître d'oeuvre des travaux. Des échanges de courriels réprobateurs ont lieu entre le plaignant et MM. Michel Lord et Claude Dion sur la question de la détermination du maître d'oeuvre et de la responsabilité du chantier. Le plaignant fait un rapport à l'encontre de M. Dion le tenant responsable et l'achemine jusqu'aux autorités américaines.

[15] La lecture des courriels échangés entre le plaignant et ses collègues les 24 et 26 mars 2009, concernant une inspection devant être faite par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour le chantier en question, démontre l'existence d'une animosité et d'un climat de travail très tendu entre les différents directeurs.

[16] L'incident culminant concerne l'installation d'un lampadaire sur le site d'entreposage. Le 12 mars 2009, IMTT accorde un contrat à l'entreprise Patrick Latulippe inc. (Latulippe), laquelle est représentée par M. Louis Latulippe, pour l'installation d'un lampadaire d'une hauteur de 80 pieds près du réservoir numéro 36. Les travaux sont exécutés dans les jours qui suivent.

[17] Le 26 mars 2009, le plaignant procède, avec des représentants du syndicat, à une inspection mensuelle du comité de santé et de sécurité d'une partie du site d'entreposage. Comme il doute de la sécurité entourant l'installation de ce lampadaire, il envoie un courriel, vers 15 h 18, à M. Claude Dion lui demandant s'il existe des plans scellés et des calculs d'ingénieur pour ce nouveau lampadaire, car il se questionne sur sa résistance aux vents.

[18] Le vendredi 27 mars 2009, à 10 h 34, M. Richard Fisette confirme par courriel à MM. Rick Courtney et Run Rushton de la direction générale, ainsi qu'au directeur du terminal, M. Michel Lord, la décision de congédier le plaignant au moment jugé opportun. Il souligne la très grande difficulté qu'a le plaignant à travailler avec les autres directeurs et les reproches constants qu'il leur fait ainsi qu'à M. Lord. Il souligne que le plaignant le rencontrait à chacune de ses visites à Québec pour se plaindre de ses collègues et pour présenter chacune des situations à son avantage.

Il renvoie à l'évaluation médiocre que lui a fait M. Lord. Il mentionne dans ce courriel qu'il a donné des instructions à M. Lord de chercher un autre représentant en matière de santé et de sécurité et, dès qu'il en aura trouvé un, le plaignant sera congédié. Selon M. Fisette, le plaignant n'a qu'une façon de voir les choses, il est toujours le seul à avoir raison alors que tous les autres ont tort.

[19] Cette même journée, n'ayant pas reçu de réponse de M. Dion, le plaignant fait des recherches auprès de l'entreprise Latulippe. Il communique avec le manufacturier du lampadaire ainsi qu'un compétiteur de l'entreprise pour obtenir des plans d'installation. Selon le plaignant, il y avait nécessité de faire des tests de compactage du sol. Il discute avec le directeur des opérations, M. Claude Lamontagne, avec le vice-président – marketing, M. Marc Dulude, et avec le président du syndicat, M. Mike Kelly, au sujet de la sécurité entourant l'installation et de la responsabilité de M. Claude Dion. Il les informe qu'il envisage de faire une plainte contre M. Dion à l'Ordre des ingénieurs du Québec.

[20] Le lundi 30 mars 2009, à 7 h 28, M. Lord informe le plaignant par courriel, avec copie à tous les directeurs concernés, que l'entreprise Latulippe va fournir à IMTT une note confirmant que le lampadaire a été installé selon les normes du fabricant, lesquelles ont même été surpassées selon ses dires. La décision est prise de ne pas exiger de plans et de calculs d'ingénieur dans ce dossier. Pour M. Lord, l'affaire est close.

[21] À la réunion de coordination qui a lieu à 8 h 30, le plaignant informe les participants à propos de son questionnement concernant le lampadaire, et ce, malgré le courriel de M. Lord. À la sortie de la réunion, une violente prise de bec a lieu entre M. Lord et le plaignant, laquelle attire même l'attention des employés présents.

[22] Le plaignant se rend à son bureau et rédige un long courriel à l'attention de M. Richard Fisette, aux États-Unis, dans lequel il dénonce la situation quant à la dangerosité éventuelle du lampadaire en ce qui concerne sa résistance aux vents et son emplacement entre deux réservoirs. Il lui mentionne qu'il a fait des calculs, car il a déjà travaillé trois ans à titre de dessinateur de cheminées. Il l'informe qu'il a vérifié auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec et que ce genre d'installation nécessite des plans certifiés par un ingénieur. Finalement, il dénonce l'attitude de M. Lord à son endroit et lui

fait part de l'altercation qui a eu lieu dans le couloir et qui a été entendue par tous les employés présents.

[23] Le plaignant discute de la situation avec le président du syndicat, M. Mike Kelly. Ce dernier téléphone à l'agent de santé et de sécurité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, M^{me} Rioux. Il lui transmet les renseignements qu'il a reçus du plaignant concernant la dangerosité du lampadaire. Selon le témoignage de M. Kelly, M^{me} Rioux l'a informé que les employés peuvent exercer un refus de travailler si l'intimée ne corrige pas la situation. M^{me} Rioux a téléphoné au plaignant pour vérifier les dires de M. Kelly. Le plaignant ne lui a jamais téléphoné. Elle ne fera pas d'autre intervention dans le dossier.

[24] Le plaignant prend alors l'initiative de téléphoner à M. Michel Petit, maître du Port de Québec, propriétaire du site où les réservoirs sont installés. Il veut l'informer de la situation dangereuse du lampadaire. À la suite de ce téléphone, il appelle l'Ordre des ingénieurs du Québec.

[25] Comme le plaignant est occupé à son bureau à écrire un long courriel à M. Fisette et à faire des téléphones pour dénoncer la situation chez l'intimée, il ne participe pas à la rencontre hebdomadaire des directeurs qui se tient à 10 h. Les directeurs discutent avec M. Lord de la question du lampadaire et, ne voulant courir aucun risque, décident de mandater immédiatement un cabinet de consultants externe en ingénierie, GCM Consultants (GCM), pour vérifier la situation.

[26] Alors que cette décision vient d'être prise, deux employés frappent à la porte du bureau où se déroule la réunion hebdomadaire et c'est le directeur de l'entretien et de l'environnement, M. Pierre Pelletier, qui vient leur répondre. Ils l'informent que les employés vont exercer un refus de travailler près du lampadaire. M. Pelletier leur fait part de la décision qui a été prise de consulter des experts. Il est immédiatement ordonné de sécuriser le périmètre du lampadaire et, par la suite, les employés continuent leur travail sans exécuter leur menace de refus de travailler. M. Pelletier a même eu une discussion avec le président du syndicat immédiatement après pour l'informer du mandat donné au cabinet d'experts-conseils.

[27] Cette même journée du 30 mars 2009, à 16 h 20, le plaignant transmet par courriel à l'Ordre des ingénieurs du Québec une plainte formelle contre son collègue M. Claude Dion, dans laquelle il allègue que ce dernier a manqué à son devoir d'ingénieur dans trois circonstances. Il fait référence premièrement à l'installation du lampadaire qui a été faite en l'absence de plans et, deuxièmement, au remplacement du plancher du réservoir numéro un où M. Dion a omis de faire un calcul de résistance aux vents pour la structure affaiblie par les coupes latérales. Finalement, il lui reproche d'avoir omis d'aviser la CSST d'une ouverture d'un chantier à risque et de ne pas avoir fourni un programme de prévention.

[28] À 19 h 30, le plaignant transfère au président du syndicat une copie complète du courriel qu'il a transmis à M. Fisette à 9 h 42 le même jour, ainsi qu'une copie complète de la plainte contre M. Dion qu'il a envoyée à 16 h 20 à l'Ordre des ingénieurs du Québec.

[29] Il faut noter que ce transfert s'est fait à partir de l'ordinateur personnel du plaignant. En effet, dès le vendredi 27 mars, le plaignant, « sentant la soupe chaude », a transféré tous les courriels de son ordinateur au bureau à son ordinateur personnel. Il témoigne à ce sujet qu'il voulait avoir le plus de renseignements possible.

[30] M. Claude Dion déclare que la plainte déposée auprès de son ordre professionnel l'a très affecté et a entaché sa réputation d'ingénieur. De plus, l'envoi d'une copie de cette plainte par courriel au président du syndicat a eu pour effet de le rendre vulnérable face aux employés, ce qui a, par la suite, rendu les relations très tendues avec ces derniers.

[31] La preuve révèle que ce n'était pas la première fois que le plaignant transmettait ainsi au président du syndicat des renseignements émanant de la direction. Le plaignant est évalué par M. Lord le 4 février 2009. Le 12 février 2009, il se plaint de cette évaluation à M. Fisette tout en précisant que M. Lord n'est pas de bonne foi envers lui. Le même jour, M. Lord a envoyé un courriel à M. Fisette pour expliquer sa position et celle du plaignant concernant l'évaluation. Il lui mentionne même la question du remplacement du plaignant. N'ayant pas reçu de nouvelles en réponse à son courriel du 12 février 2009, le plaignant revient à la charge le 16 mars 2009, à 14 h 46, auprès de M. Fisette dans un autre long courriel et, à 17 h 07, transfère une copie de tous ces courriels au

président du syndicat. Le 20 novembre 2008, il avait fait la même chose lorsqu'il avait transmis au technicien en santé et sécurité, M. Frédéric Perron, un employé syndiqué, une copie complète d'un courriel qu'il avait adressé à M. Lord où il alléguait des erreurs commises par M. Jacques Huot.

[32] Le 30 mars 2009 en soirée, le plaignant téléphone à M. Louis Latulippe, le représentant de l'entreprise qui a effectué les travaux d'installation du lampadaire. Il lui demande s'il a des plans pour lesdits travaux d'installation. M. Latulippe lui répond affirmativement et, le lendemain, il lui fait parvenir les plans du manufacturier du lampadaire. Lors de cet entretien téléphonique, le plaignant informe M. Latulippe qu'il a déposé une plainte contre son collègue M. Claude Dion et également contre lui et l'entreprise auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec, bien qu'il lui mentionne pendant cet entretien que ce n'est pas lui qu'il vise mais bien M. Dion. Le 2 février 2010, l'Ordre des ingénieurs du Québec émet deux constats d'infraction, l'un au nom de M. Latulippe et l'autre au nom de l'entreprise pour un montant total réclamé dans chaque cas de 1 885 \$, y compris les frais judiciaires. Au moment du témoignage de M. Latulippe, le procès n'avait pas encore eu lieu.

[33] Le 1^{er} avril 2009, le cabinet de consultants, GCM Consultants (GCM), informe IMTT qu'il n'y a aucun danger immédiat relativement à la stabilité du lampadaire, mais que des vérifications supplémentaires doivent être faites concernant la stabilité à long terme et les cas extrêmes. Les experts sont d'avis que le périmètre de sécurité peut être enlevé pendant qu'ils terminent leurs vérifications. Le 8 mai 2009, les experts précisent toutefois que la stabilité du lampadaire devra être améliorée en ajoutant un « collet » de béton armé encastré partiellement dans le sol autour du poteau.

[34] Le mardi 31 mars 2009 en soirée, M. Lord reçoit un appel téléphonique de M. Claude Dion qui l'informe que M. Louis Latulippe vient de l'avertir que le plaignant a déposé une plainte contre lui auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec. M. Lord est ébranlé d'apprendre qu'un professionnel de IMTT puisse déposer une plainte contre un autre cadre de la même entreprise à l'ordre professionnel les régissant et de constater le tort que cela peut causer, tant à M. Dion qu'à l'intimée. Le matin du 1^{er} avril 2009, M. Lord consulte l'avocat de IMTT et avec l'accord de M. Richard Fisette, prend la décision de suspendre indéfiniment le plaignant dans le but de compléter l'enquête à son sujet. Il lui reproche son attitude, son rendement au travail et les derniers développements concernant l'histoire du lampadaire. Un avis est remis au plaignant lui interdisant

de se présenter à l'établissement de IMTT et d'entrer en communication avec quelque employé que ce soit.

[35] Dès le départ du plaignant, une vérification de son ordinateur est effectuée et l'on constate la transmission au syndicat des courriels précédemment mentionnés. Aussitôt cette analyse complétée, l'accès à distance que pouvait avoir le plaignant à cet ordinateur lui est interdit.

[36] Le 2 avril 2009, un avis de congédiement est transmis par courrier recommandé au plaignant. Cet avis précise les motifs de congédiement et il convient de les reprendre ici :

Objet : Fin d'emploi

Monsieur,

La présente lettre fait suite à votre suspension pour fins d'enquête survenue le 1^{er} avril 2009.

Comme nous l'avons déjà souligné dans notre lettre du 1^{er} avril 2009, nous sommes très insatisfaits de votre attitude et de votre rendement au travail depuis plusieurs mois.

Après enquête, nous constatons de plus que vous avez posé des gestes déloyaux envers l'entreprise, le soussigné ainsi qu'un collègue de travail. Vos communications avec les autorités portuaires et l'Ordre des ingénieurs du Québec les 30 et 31 mars 2009 visaient manifestement à discréditer la direction d'IMTT-Québec Inc. et M. Claude Dion. Le fait de transmettre une copie de la plainte que vous avez déposée à l'Ordre des ingénieurs au président du syndicat le démontre clairement. De plus, ces communications portent gravement atteinte à la réputation de l'entreprise ainsi qu'à celle de M. Dion. Au lieu de participer collégialement et de façon constructive à la recherche de consensus à l'interne, vous avez décidé de mener une croisade qui ne se veut que destructive et malveillante. Qui plus est, bien que nous ne vous reprochions pas de communiquer vos états d'âme à la haute direction, il est totalement inacceptable que vous mettiez en copie silencieuse le président du syndicat, compte tenu notamment des propos hautement alarmistes contenus dans cette communication.

Dans les circonstances, considérant les preuves accumulées, il est clair qu'il y a rupture définitive du lien de confiance et nous vous confirmons donc que nous mettons fin à votre emploi ce jour.

Votre relevé d'emploi, ainsi que les sommes qui peuvent vous être dues à titre de salaire et vacances vous seront transmis au cours des prochains jours.

Soyez enfin avisé que le soussigné, M. Claude Dion et IMTT réservent expressément leurs recours en dommages pour les préjudices que vos actions pourraient leur causer.

Michel Lord
Directeur du terminal

[37] Le 18 juin 2009, le plaignant dépose sa plainte auprès du Conseil y alléguant violation par l'intimée des articles 133 et 147 du *Code* et y mentionne ce qui suit :

- 1) Mon employeur a pris à mon endroit des mesures contraires à l'article 147 du *Code canadien du travail* en me suspendant le 1^{er} avril 2009;
- 2) Mon employeur m'a congédié le 2 avril 2009 pour avoir dénoncé à diverses autorités compétentes une situation et objet dangereux;
- 3) Après avoir tenté en vain de régler la situation à l'interne, j'ai rencontré le Comité de santé et sécurité qui m'a fait part par écrit de l'illégalité des mesures prises à mon égard.

[38] Telle est la situation factuelle du présent dossier dans lequel le Conseil va décider de la plainte déposée contre IMTT par M. Anderson qui allègue violation de la partie II du *Code* relative à la santé et la sécurité au travail.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[39] Dans sa plainte et dans l'exposé des faits déposés à son soutien le 25 juin 2009, le plaignant invoque qu'il y a eu violation par l'intimée de l'article 147 du *Code* qui prévoit toutefois différentes situations où un employé est protégé de sanctions disciplinaires. Il soutient qu'il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de ses fonctions attribuées par la partie II du *Code* un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail, tel qu'il est mentionné à l'alinéa 147b). Il allègue qu'il a respecté l'alinéa 126(1)c) du *Code* qui impose à tout employé des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, particulièrement :

126.(1) L'employé au travail est tenu :

...

c) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions.

[40] Dans sa plaidoirie, le plaignant invoque une violation des alinéas *b)* et *c)* de l'article 147 du *Code*, mais dans le plan de plaidoirie remis à l'audience, il fait référence à l'alinéa 147*a)*. Le Conseil prend donc pour acquis que le plaignant invoque généralement l'article 147 pour avoir dénoncé une situation dangereuse, avoir participé à une enquête prévue par la partie II du *Code* et avoir observé les dispositions relatives à la santé et sécurité qui y sont prévues ou pour avoir cherché à les faire appliquer.

[41] À titre de responsable et de membre du comité de santé et de sécurité chez l'intimée, il soutient avoir dénoncé des situations dangereuses et des manquements aux règles de sécurité par des collègues.

[42] Le plaignant prétend qu'en date du 26 mars 2009, tous les reproches que l'intimée pouvait lui avoir faits étaient « sous le tapis » par suite d'une rencontre avec MM. Fisette et Lord tenue le 19 mars 2009, au cours de laquelle ils ont décidé de faire des efforts pour ramener la bonne entente, allant même à vouloir participer ensemble à un souper et aller voir une partie de hockey selon les courriels échangés le 20 mars 2009. Selon le plaignant, rien n'indiquait en date du 24 mars 2009, qu'il y avait possibilité d'un congédiement.

[43] De l'avis du plaignant, l'incident du lampadaire est la conséquence d'une visite le 26 mars 2009 du comité de santé et de sécurité, donc de l'exercice d'un droit prévu à la partie II du *Code*. Il soutient qu'il a fait dénoncer une situation où il y avait une crainte raisonnable d'un danger potentiel et, selon lui, le rapport d'expertise déposé par les experts de GCM confirme cette dangerosité potentielle dans les cas extrêmes de grands vents. Il soutient qu'il était face à un danger tel que le terme est défini au paragraphe 122(1) du *Code*, c'est-à-dire une « situation, tâche ou risque – existant ou éventuel ».

[44] Le plaignant soutient que l'intimée a contrevenu aux alinéas 425.1(1)*a)* et *b)* du *Code criminel*, LRC 1985, c C-46 (le *Code criminel*), disposition adoptée en 2004 qui interdit à un employeur ou à l'un de ses représentants d'imposer une sanction disciplinaire à un employé qui a fourni des renseignements à une personne qui voit à appliquer une loi fédérale ou provinciale. Il soutient qu'il a dénoncé une situation dangereuse et qu'il est protégé par le *Code criminel*. Cette disposition stipule

ce qui suit :

425.1 (1) Commet une infraction quiconque, étant l'employeur ou une personne agissant au nom de l'employeur, ou une personne en situation d'autorité à l'égard d'un employé, prend des sanctions disciplinaires, rétrograde ou congédie un employé ou prend d'autres mesures portant atteinte à son emploi – ou menace de le faire :

a) soit avec l'intention de forcer l'employé à s'abstenir de fournir, à une personne dont les attributions comportent le contrôle d'application d'une loi fédérale ou provinciale, des renseignements portant sur une infraction à la présente loi, à toute autre loi fédérale ou à une loi provinciale – ou à leurs règlements – qu'il croit avoir été ou être en train d'être commise par l'employeur ou l'un de ses dirigeants ou employés ou, dans le cas d'une personne morale, l'un de ses administrateurs;

b) soit à titre de représailles parce que l'employé a fourni de tels renseignements à une telle personne.

(2) Quiconque commet l'infraction prévue au paragraphe (1) est coupable :

a) soit d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de cinq ans;

b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire.

[45] Il fait également valoir qu'il a agi conformément au *Code de déontologie des ingénieurs*, RRQ 1981, c I-9, r 3, adopté en vertu de la *Loi sur les ingénieurs*, LRQ, c I-9. Il a respecté l'article 2.03 du *Code de déontologie* qui stipule que :

2.03. L'ingénieur doit, lorsqu'il considère que des travaux sont dangereux pour la sécurité publique, en informer l'Ordre des ingénieurs du Québec ou les responsables de tels travaux.

[46] Il soutient qu'il avait le devoir d'en informer le syndic de l'ordre conformément à l'alinéa 4.01.01g) qui prévoit ceci :

4.01.01. En outre des actes dérogatoires mentionnés aux articles 57 et 58 du *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26), est dérogatoire à la dignité de la profession le fait pour un ingénieur:

...

g) de ne pas avertir le syndic sans délai, s'il croit qu'un ingénieur enfreint le présent règlement.

[47] En ce qui concerne la dénonciation faite au maître du Port de Québec, le plaignant soutient qu'il a agi conformément au *Règlement sur les ports publics et installations portuaires publiques*, DORS/2001-154, adopté en vertu de la *Loi maritime du Canada*, LC 1998, c10 et renvoie aux alinéas 14a) et h) qui stipulent que :

14. Sauf autorisation sous le régime du présent règlement, il est interdit de faire, ou de permettre de faire, par action ou omission, quoi que ce soit dans un port public ou à une installation portuaire publique qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner, l'une des conséquences suivantes :

a) menacer la sécurité ou la santé des personnes dans le port public ou à l'installation portuaire publique;

...

h) altérer la qualité des sédiments, du sol, de l'air ou de l'eau.

[48] Le plaignant ajoute avoir agi conformément à l'alinéa 25c) du *Règlement sur les ports publics et installations portuaires publiques* :

25. Toute personne qui, par action ou omission, est à l'origine d'une situation dangereuse dans un port public ou à une installation portuaire publique doit :

...

c) signaler sans délai à un responsable de port la nature de la situation dangereuse, les mesures de précaution qui ont été prises et préciser l'endroit de leur exécution.

[49] Il fait valoir qu'il est protégé par le *Code criminel* pour ses dénonciations aux autorités du Port de Québec et à l'Ordre des ingénieurs du Québec, même si, dans ce dernier cas, la plainte est faite contre un employé de l'intimée vu le texte du paragraphe 425.1(1) du *Code criminel*.

[50] Le plaignant indique que l'intimée ne peut le congédier en se fondant sur des actes qu'il a posés qui sont légaux.

[51] En ce qui concerne la transmission des courriels de l'intimée au président du syndicat, le plaignant précise que M. Mike Kelly a développé un canal privilégié de communication avec M. Richard Fisette et que cette pratique fait partie de la culture de l'entreprise. Selon lui, l'intimée ne peut lui en faire reproche et il n'y a pas de conséquences à ces communications. Il soutient qu'il a le droit de s'exprimer en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*) (R-U) et de la *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, c C-12.

[52] Finalement, le plaignant conclut en précisant que si l'intimée s'est fondée sur des motifs illégaux pour le congédier, par conséquent, son congédiement est illégal. De plus, il soutient que le Conseil

ne peut prendre en considération aucun motif que pourrait invoquer l'intimée avant le 20 mars 2009, car il y aurait eu une certaine réconciliation entre les parties à cette date.

B – L'intimée

[53] L'intimée soutient que le Conseil n'est pas le *forum conveniens* pour se prononcer sur l'application ou non des dispositions sur lesquelles s'est fondé le plaignant pour faire ses dénonciations. Les dispositions du *Code criminel*, de la *Loi maritime du Canada*, de son *Règlement sur les ports publics et installations portuaires publiques* et du *Code de déontologie des ingénieurs* du Québec ne confèrent aucune compétence au Conseil de se prononcer sur leur respect ou non et ne peuvent justifier ni excuser un comportement jugé inacceptable par l'intimée.

[54] Elle soutient que le plaignant cherchait depuis plusieurs mois à discréditer le directeur du terminal ainsi que ses collègues. Compte tenu de son comportement et de son attitude négative, l'intimée a décidé, le 27 mars 2009, de mettre fin à son emploi. D'ailleurs, sa dernière évaluation, en date du 4 février 2009, faisait déjà état de cette éventualité en recommandant de ne plus le maintenir dans son emploi.

[55] Selon l'intimée, ce n'est pas le fait que le plaignant ait pu dénoncer une situation potentiellement dangereuse concernant le lampadaire qui a conduit à son congédiement, mais plutôt son acharnement, à la suite de l'inspection du 26 mars 2009, à dénigrer son collègue, son supérieur immédiat et par incidence, son employeur.

[56] Le lien de confiance a été définitivement rompu quand la vérification de l'ordinateur du plaignant a démontré les transferts des courriels de la direction vers le syndicat.

[57] De l'avis de l'intimée, le plaignant a agi par frustration et, selon elle, il est inacceptable d'avoir un tel comportement au sein d'une entreprise. Habituellement, une plainte déposée auprès d'un ordre professionnel demeure confidentielle jusqu'au moment où le professionnel est reconnu coupable, car sa carrière pourrait être compromise si la plainte est rejetée. Or, le plaignant a transmis au syndicat la plainte déposée contre M. Dion, ce qui en plus, a eu pour effet de rendre ce dernier

vulnérable face aux employés. Par son comportement, le plaignant cause un réel préjudice à l'intimée qui emploie un ingénieur visé par une plainte déposée auprès de son ordre professionnel. De plus, l'intimée souligne, en plaidoirie, que le plaignant a rédigé cette plainte sur les heures de travail, ce qui constitue du vol de temps.

[58] Selon l'intimée, le plaignant, en portant plainte à l'Ordre des ingénieurs du Québec contre l'entreprise Latulippe et son représentant, M. Louis Latulippe, lui a causé un grave préjudice dans ses relations d'affaires.

[59] L'intimée soutient qu'il n'y a pas eu de refus de travailler par les employés ni par le plaignant lui-même. Dès lors, les articles 128 et 129 sont inapplicables. Le paragraphe 133(6) du *Code* relatif au renversement du fardeau de la preuve ne peut également s'appliquer, ce qui force ainsi le plaignant à démontrer, par la prépondérance des probabilités, que l'intimée a violé l'article 147 du *Code*, fardeau dont il n'a pas réussi à s'acquitter.

[60] Finalement, l'intimée soutient que le Conseil n'a pas compétence pour se prononcer sur la nature et sur le degré des mesures disciplinaires, à savoir si elles étaient justifiées ou excessives. La compétence du Conseil se limite à déterminer si les mesures sont imposées par suite de l'exercice d'un droit prévu à la partie II du *Code*.

IV – Analyse et décision

A – Le droit applicable

[61] Le terme « danger » est défini au paragraphe 122(1) du *Code* comme suit :

122.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« danger » Situation, tâche ou risque – existant ou éventuel – susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade – même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats –, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

[62] Le paragraphe 133(1) du *Code* se lit comme suit :

133.(1) L'employé – ou la personne qu'il désigne à cette fin – peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

[63] Le paragraphe 133(3) du *Code* précise que lorsque la plainte de l'employé résulte de l'exercice des droits prévus à l'article 128 (refus de travailler), sa présentation est subordonnée à l'observation de conditions, à savoir :

133.(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

[64] À cet effet, le paragraphe 128(6) du *Code* stipule que :

128.(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

[65] Ainsi le paragraphe 128(1) du *Code* stipule que :

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

[66] Quant au fardeau de la preuve, le paragraphe 133(6) du *Code* prévoit ce qui suit :

133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[67] Un employé qui se prévaut d'un droit de refus de travailler doit faire sans délai un rapport à son employeur en vertu du paragraphe 128(6) du *Code* et, dès lors, il a l'option de se prévaloir de l'article 128 du *Code* ou des dispositions d'une convention collective, en vertu du paragraphe 128(7), et le choix de l'employé est irrévocable, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur.

[68] Le paragraphe 128(8) du *Code* prévoit alors les mesures à prendre, comme suit :

128.(8) S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

[69] S'il y a maintien du refus de travailler par l'employé, le paragraphe 128(9) du *Code* prévoit alors :

128.(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

[70] Une fois informé du maintien du refus, l'agent de santé et de sécurité effectue une enquête, conformément au paragraphe 129(1) du *Code*.

[71] Le *Code* interdit à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui s'est prévalu de ses droits prévus à la partie II du *Code*. L'article 147 du *Code* précise à cet effet :

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce que :

a) soit il a témoigné – ou est sur le point de le faire – dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

B – Décision

[72] Le Conseil doit trancher dans un premier temps la question du fardeau de la preuve. Tel qu'il est mentionné au paragraphe 133(6) du *Code*, si la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 et 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention. L'intimée a alors le fardeau de démontrer le contraire et prouver qu'il n'y avait pas matière à exercer un refus de travailler.

[73] Dans la présente affaire, le Conseil constate qu'il n'y a eu aucun refus de travailler de la part du plaignant pouvant rendre applicable l'article 128 du *Code*. Le plaignant ne peut se servir d'un refus de travailler exercé par des employés syndiqués au soutien de sa plainte, car il n'y en a jamais eu. De plus, les procédures consécutives à un tel refus, telles qu'elles sont mentionnées à l'article 128 du *Code*, n'ont jamais été entamées.

[74] Par suite des renseignements qu'il a reçus du plaignant le matin du 30 mars 2009, le président du syndicat représentant les employés de l'intimée a téléphoné à l'agent de santé et de sécurité, M^{me} Rioux de Ressources humaines et développement des compétences Canada, qui l'a informé des droits prévus au *Code*. Selon le témoignage de M. Kelly, M^{me} Rioux lui a mentionné que les employés devaient aviser immédiatement l'intimée de la situation dangereuse et si celle-ci ne faisait rien, ils pouvaient exercer un refus de travailler. Deux employés se sont présentés aux bureaux de l'intimée pendant la réunion des directeurs qui débute habituellement à 10 h et ils ont informé M. Pelletier d'une situation potentiellement dangereuse relativement au lampadaire. Mis à part l'information qu'ils avaient reçue du plaignant, ces employés ne pouvaient savoir en quoi le lampadaire pouvait être dangereux. Le plaignant n'a jamais téléphoné à M^{me} Rioux. Elle lui a téléphoné pour vérifier l'information que lui a donnée le président du syndicat.

[75] Or, l'intimée avait déjà pris la décision de donner un mandat à un cabinet d'experts-conseils pour vérifier la conformité du lampadaire et, immédiatement, un ordre a été donné de sécuriser le périmètre du lampadaire. Les employés ont donc continué leur travail sans exercer un refus de travailler. L'intimée a ainsi respecté le paragraphe 128(8) du *Code* en ayant pris sans délai les mesures qui s'imposaient pour protéger les employés.

[76] De ce constat, le fardeau de la preuve repose sur le plaignant qui doit démontrer que l'intimée l'a suspendu et congédié en violation de l'article 147 du *Code* parce qu'il s'est prévalu des droits qui y sont prévus.

[77] Le Conseil dispose d'un pouvoir limité en matière de santé et de sécurité. À cet effet, le Conseil a mentionné dans l'affaire *Jacques Ouimet*, 2002 CCRI 171, ce qui suit :

[56] En outre, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si le degré de discipline était juste, ni même si l'employeur avait juste cause pour imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit, comme pourrait le faire un arbitre dans une procédure de grief selon la convention collective, mais d'être convaincu que l'action de l'employeur n'est pas entachée de représailles envers le plaignant pour son rôle de coprésident du comité et ses autres activités connexes. Ce n'est donc pas au Conseil de statuer si la mesure disciplinaire imposée était justifiée ou excessive (voir *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934). Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison, tant qu'il n'y a pas de violation des dispositions du *Code* (voir Claude H. Foisy et autres, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto, Butterworths, 1986, à la page 247).

[57] La gravité des conséquences de la mauvaise qualité de travail invoquée par l'employeur à l'égard du plaignant ou le fait que théoriquement d'autres personnes auraient pu avoir accès à la soupape de la conduite de réservoir d'air principale ne sont pas en soit des facteurs déterminants pour le Conseil.

[78] Dans l'affaire *Air Canada*, 2007 CCRI 394, le Conseil a précisé ce qui suit, concernant sa compétence :

[60] La seule compétence qui est accordée au Conseil sous le régime de la partie II du *Code* est celle d'instruire les plaintes alléguant que l'employeur a sévi contre un employé qui s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 147 du *Code*, qui prévoit ceci :

« 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce que :

a) soit il a témoigné – ou est sur le point de le faire – dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer. »

...

[63] Un examen des articles 133, 134, 147 et 156 de la partie II du *Code* nous révèle que le seul pouvoir que possède le Conseil en matière de santé et de sécurité est celui de statuer sur les plaintes alléguant qu'un employeur a sévi contre un employé qui s'est prévalu de certains droits.

[79] Le plaignant a invoqué l'article 147 du *Code* et le Conseil a compris qu'il invoquait l'un ou l'autre des alinéas de cet article.

[80] Dans sa plainte, il soutient avoir été suspendu le 1^{er} avril 2009, et congédié le 2 avril 2009, parce qu'il a dénoncé à diverses autorités compétentes une situation dangereuse. Il prétend être protégé par le paragraphe 425.1(1) du *Code criminel*, qui mentionne qu'un employeur ne peut sanctionner un employé qui fournit des renseignements à une personne dont les attributions comportent le contrôle d'une loi fédérale ou provinciale. Le plaignant soutient qu'il est protégé par le *Code criminel* et que l'intimée n'a pas le droit de prendre des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'il a dénoncé son collègue à l'Ordre des ingénieurs du Québec et qu'il a informé le maître du Port de Québec que le lampadaire n'était pas sécuritaire.

[81] Or, aucune plainte n'a été déposée contre l'intimée en violation de cet article du *Code criminel*. Seul un tribunal de compétence criminelle a le pouvoir de déterminer s'il y a eu violation de cet article et de sanctionner l'employeur s'il est reconnu coupable. Le *Code* ne confère au Conseil aucune compétence pour appliquer cet article du *Code criminel*.

[82] De plus, si, potentiellement, il pouvait y avoir violation du *Code de déontologie des ingénieurs* du Québec, ce serait le syndic de cet ordre professionnel qui devrait donner suite à une plainte devant le Comité de discipline de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Dans le présent dossier, aucune plainte n'a été déposée contre l'intimée alléguant une violation du *Code de déontologie des ingénieurs* du Québec. Les plaintes ont été déposées contre un directeur de l'intimée et contre l'entreprise Latulippe et son représentant.

[83] En ce qui concerne l'information qu'il a donnée au maître du Port de Québec le 30 mars 2009 concernant la dangerosité du lampadaire, le plaignant n'a pas lui-même respecté l'alinéa 25c) du *Règlement sur les ports publics et installations portuaires publiques* en ce qu'il a fait défaut de l'informer des mesures de précaution prises par l'intimée concernant le périmètre de sécurité et de

l'expertise demandée à un cabinet de consultants. De plus, le Conseil n'a pas compétence pour voir à l'application de ce règlement et de la *Loi maritime du Canada*.

[84] La compétence du Conseil se limite donc à décider si le plaignant a été congédié pour s'être prévalu d'un droit prévu à l'article 147. Le Conseil n'a pas à se prononcer sur la nature ou la sévérité de la sanction. La preuve, telle qu'elle a été précédemment résumée, démontre clairement que le plaignant n'a pas été suspendu ou congédié parce qu'il a exercé un droit prévu aux alinéas *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 147.

[85] La prépondérance de la preuve indique qu'il n'a pas été suspendu ou congédié en raison de la dénonciation concernant la dangerosité potentielle du lampadaire, mais bien pour son comportement antérieur à cet événement et pour les gestes qu'il a posés par la suite.

[86] Dès le 4 février 2009, soit au moment de l'évaluation du plaignant, la recommandation était de ne plus le maintenir dans son emploi. Le 27 mars 2009, M. Fisette a informé M. Lord qu'une décision avait été prise de congédier le plaignant au moment jugé opportun, soit dès qu'un autre responsable en matière de santé et de sécurité aurait été trouvé.

[87] Force est de constater que l'intimée n'a pas eu à attendre de lui trouver un remplaçant avant de congédier le plaignant. Ce qui a justifié ce congédiement, ce n'est pas que le plaignant ait cherché à faire respecter ou à faire appliquer les dispositions du *Code* en matière de santé et de sécurité, mais tout simplement parce que le lien de confiance était rompu en raison de son manque de loyauté évident et du discrédit qu'il a pu causer à l'entreprise.

[88] Le plaignant a manqué de loyauté envers l'intimée lorsqu'il a transféré, le 20 novembre 2008, au technicien en matière de santé et de sécurité, M. Frédéric Perron, un courriel concernant les erreurs commises par un collègue, puis les 16 et 30 mars 2009, au président du syndicat, un courriel qu'il avait envoyé à M. Fisette mettant en doute la compétence du directeur du terminal et enfin une copie de la plainte contre M. Dion à l'Ordre des ingénieurs du Québec.

[89] Le plaignant, dans son acharnement à discréditer son directeur du terminal et ses collègues a discrédité par le fait même l'intimée. De plus, il n'a pas transmis des renseignements complets au maître du Port de Québec en omettant de lui préciser les mesures de sécurité et les moyens pris pour remédier à la situation. Ses plaintes auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec contre son collègue et contre l'entreprise Latulippe et son représentant, M. Louis Latulippe, démontrent un acharnement aveugle qui a discrédité l'intimée, tant dans son organisation que dans ses relations d'affaires.

[90] Le plaignant a tenté de démontrer au Conseil que l'intimée ou ses directeurs avaient manqué à la sécurité des travailleurs lors d'événements ou de travaux survenus en 2007, 2008 et au début de 2009. Aucune preuve n'a été faite selon laquelle le comité de santé et de sécurité de l'entreprise serait intervenu conformément au *Code* pour ces événements ou qu'un suivi aurait été fait. De plus, tous ces événements remontent à plus de 90 jours, donc au-delà du délai prescrit par le paragraphe 133(2) du *Code* pour le dépôt d'une plainte. Le plaignant voulait démontrer les faiblesses des directeurs avec qui il travaillait, mais rien de cela ne peut constituer des fondements à sa plainte.

[91] Le Conseil n'a pas la compétence de se prononcer sur le bien-fondé ou non des mesures disciplinaires. Le Conseil ne peut que constater que le plaignant n'a pas réussi à démontrer par la prépondérance de la preuve que l'intimée l'a suspendu ou congédié, soit parce qu'il a participé à une enquête tenue en vertu de la partie II du *Code*, soit parce qu'il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la partie II du *Code* un renseignement relatif à la santé et à la sécurité, soit parce qu'il a observé les dispositions de la partie II du *Code*.

[92] Les renseignements qu'il a transmis au président du syndicat (courriel à M. Fisette et plainte auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec) ne sont aucunement des renseignements relatifs à la santé et à la sécurité fournis à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la partie II du *Code*.

V – Conclusion

[93] Pour tous les motifs exposés ci-dessus, la plainte est rejetée.

[94] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Claude Roy
Vice-président

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre